

FORM' Prof

L'actualité de la formation professionnelle de l'UNSA

Sommaire

Page 2

- Les blocs de compétences

Page 3

- Activité du CNEFOP
- PACA : lien formation-emploi

Page 4

- Actualité du CPA
- Transfert de savoir-faire
- Développer l'emploi local
- Bretagne : mois de la formation

Rédaction :

Jean-Marie Truffat, Vanessa Jereb
Secrétaires nationaux

Jean-Louis Blanc, Christine Savantré,
Conseiller(ère)s nationaux

Maxime Blanc, Conseiller technique

 www.facebook.com/Syndicat.UNSA

 [@Unsa_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)

 www.unsa.org

 +33 1 48 18 88 00

 21 rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET CEDEX



ÉDITO

n°158 mars-avril 2017

Et maintenant !!!

Les citoyens français viennent d'élire le huitième président de notre cinquième République. Emmanuel Macron est maintenant élu pour cinq ans. Nous verrons bientôt quelle sera la représentation législative de ce quinquennat mais d'ores et déjà nous savons qu'une nouvelle réforme de la formation professionnelle est programmée. Les conditions de sa négociation, sa temporalité comme l'ensemble des champs envisagés ne sont pas encore pleinement définis. Nous espérons que la sécurisation des parcours professionnels des salariés et au-delà des actifs de notre pays sera toujours la priorité. Dans tous les cas, cette priorité qui est celle de l'UNSA sera mise en avant par notre organisation lors de la réflexion sur cette réforme à venir.

Le CPA pour nous est l'outil de référence pour en son sein fédérer cette sécurisation. Un renforcement des dispositifs intégrant ce compte doit avoir lieu. Le CPF nouveau dispositif qui n'a pas encore pris réellement son essor doit être porté politiquement pour que les salariés soient acteurs de leur parcours surtout les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi.

Pour l'UNSA le Conseil en évolution professionnelle, pierre angulaire de ce dispositif, doit impérativement être renforcé dans sa faisabilité, sa simplicité d'accès pour tous, donc son efficacité. La réussite de toute réforme passe par sa facilité de compréhension et d'appropriation par le plus grand nombre. Pour cela il faut expliquer, accompagner, guider tout en mettant en responsabilité les individus pour qu'ils intègrent ces changements. La réflexion sur son parcours professionnel n'est pas une démarche habituelle pour beaucoup de salariés, un sentiment d'insécurité et de déclassement professionnel peut survenir. Il faut dans ces instants importants de la vie professionnelle que tous réalisent que la formation professionnelle est un outil qui au sein d'un projet réfléchi et cohérent peut donner une chance supplémentaire dans la construction d'un nouvel avenir.

Jean-Marie Truffat
Secrétaire national

Les blocs de compétences

Un concept qui demande à être clarifié pour envisager des passerelles entre certificateurs et faciliter les mobilités.

Le CEREQ et l'AFDET ont publié conjointement un état des lieux du paysage de la certification professionnelle. L'inscription des blocs de compétences dans la loi du 5 mars 2014, ne comporte aucune définition de cette notion. Ainsi, l'ensemble des acteurs de la certification a du s'interroger sur ce nouveau concept et sur les conséquences en matière d'ingénierie et de lisibilité des unités certificatives constituées. Il existe une très grande diversité et un très grand nombre de certifications répondant à la reconnaissance de qualifications. Visiblement construites pour faciliter une meilleure lisibilité pour le marché du travail, elles présentent une certaine

ambiguïté dans leur repérage en tant que « blocs de compétences ».

En tant que tel, le concept de « bloc de compétences » ne figure pas dans tous les référentiels actuellement produits. Il s'agit d'une notion trop récente pour être inscrite

comme un descripteur devant y être intégré.

La CNCP l'exige désormais pour toute nouvelle demande d'enregistrement et les « blocs » sont mentionnés sur la fiche RNCP, au fur et à mesure de l'enregistrement ou du renouvellement des certifications. Les certificateurs publics sont en cours de réflexion pour envisager la même démarche. Il reste que l'absence de définition de ce concept

dans les textes qui les instaurent rend particulièrement difficile la désignation des objets que la notion de « bloc » peut recouvrir.

Or le « découpage » en blocs de compétences peut présenter de réels avantages en appui des parcours professionnels qualifiants : il permet de sortir de la logique du « tout ou rien » par l'acquisition progressive d'une qualification, tant en formation initiale que par la formation continue et la validation de l'expérience, il peut faciliter des reconversions et des mobilités grâce aux passerelles entre certifications, tout en permettant une employabilité immédiate par l'attestation de compétences liées à des situations de travail.

Valider ou certifier ?

Pour le COPANEF :

Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. Le « bloc de compétences s'apparente à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle ».

Pour la CNCP :

Au sein d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. Tout bloc de compétences ne fait aucunement référence à un bloc de formation ni à un contenu de formation. Chaque bloc doit donner lieu à une évaluation et une validation.

Face à cet objet pas encore identifié, malgré des définitions produites par la CNCP et le COPANEF, les rédacteurs invitent les acteurs du champ de la formation et de la certification à s'interroger : Quelles certifications peuvent ponctuer la construction de parcours professionnels ? Quelle est la taille minimum de ce qui peut être certifié comme reconnaissance d'une qualification, au sein d'un parcours professionnel, pour qu'elle soit encore porteuse de sens ? Quelles sont les places respectives des certifications qui qualifient à l'exercice d'un métier et de celles qui certifient la compétence requise pour l'exercice d'une activité ?

Pour l'UNSA, évaluer, valider ou certifier les compétences d'un salarié, c'est lui permettre d'être reconnu dans l'entreprise comme à l'extérieur de celle-ci. La reconnaissance des compétences doit s'inscrire dans un dialogue social renouvelé.

Christine Savantré

Activité du CNEFOP

Malgré le contexte électoral et les incertitudes concernant la formation professionnelle les travaux du CNEFOP se poursuivent.

Le trimestre a été chargé car de nombreuses auditions ont eu lieu, afin de préparer le rapport annuel sur le déploiement du CEP et du CPF. Ces échanges, particulièrement riches, ont permis de rencontrer de nombreux acteurs : DGEFP, opérateurs du CEP, Régions, OPCA, chercheurs, partenaires sociaux. L'objectif était de faire un point de situation et d'observer notamment les difficultés rencontrées sur le terrain, dans les territoires ré-

Le CEP 2 ans après sa création

gionaux, afin d'émettre, dans l'intérêt des actifs, des préconisations appropriées pour optimiser les divers dispositifs et mesures engagés. Le CEP est confronté aujourd'hui à de nouvelles problématiques, en raison de la création du CPA et de l'accompagnement des actifs prévu dans ce contexte. Cela va se traduire par un élargissement des publics accueillis en CEP, une diversité des profils, des projets professionnels et des logiques de mobilité, mais aus-

si des modes de financement du CPF. Le CNEFOP a réactualisé, en lien avec la DGEFP, le guide « Repères du CEP », en ciblant le « panier de services » offert à tout actif. Pour chaque niveau du cahier des charges du CEP, il a été prévu un encadré précisant clairement, quelque soit l'opérateur, le service attendu par toute personne demandant à bénéficier d'un conseil. Face aux constats de disparités effectués actuellement, l'UNSA considère que c'est un réel progrès.

Jean-Louis Blanc

PACA : lien formation-emploi

Une évaluation menée sur un dispositif de formation professionnelle diplômante.

Le CEREQ (Bref N°352) nous informe sur l'évaluation d'un dispositif de formation mis en œuvre en région PACA entre 2011 et 2015. L'interrogation porte sur l'intérêt de la formation diplômante dans une perspective de trouver un emploi. L'évaluation cible des formations inscrites dans le schéma régional de la formation professionnelle, ayant fait l'objet au préalable d'un diagnostic territorial sur les besoins en matière d'emploi. Dans ce contexte, les résultats de l'enquête ne pouvaient a priori que constater une adéquation formation/emploi. L'article nous donne toutefois des précisions sur les orientations politiques de la région en termes de formation, sur les cadres de l'enquête et des formations choisies, les caractéristiques des publics,

la méthodologie d'évaluation utilisée. Il faut noter que les particularités du fonctionnement des formations, notamment des épreuves de sélection à l'entrée, n'ont pas permis de suivre la méthodologie prévue à la lettre. Un « bricolage » méthodologique a donc été défini pour contourner ces difficultés et permettre l'évaluation. L'enquête porte sur 7100 stagiaires, pour un retour de résultats s'élevant à 1650 répondants (en 2016). Nous noterons ici une difficulté des enquêtes post-formation à obtenir des réponses en masse sur plusieurs années. La démarche d'évaluation de ce dispositif reste toutefois intéressante car elle met en lumière des tendances retrouvées à l'échelle nationale. Les résultats montrent

que la formation diplômante facilite l'insertion professionnelle. Le niveau de formation obtenu à l'issue du parcours joue également son rôle dans la recherche d'emploi : les stagiaires diplômés de niveau IV trouvent plus rapidement un emploi que ceux de niveau V. En revanche la formation n'a pas d'impact sur les conditions d'emploi. Les stagiaires ayant suivi une formation diplômante n'ont pas plus de chance d'obtenir un CDI qu'une personne de même niveau sans formation.

Pas d'impact sur les conditions d'emploi

<http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/La-formation-professionnelle-diplomante-un-pari-gagnant-pour-l-emploi-Le-cas-de-la-region-Paca>

Maxime Blanc

Transfert de savoir-faire

Opcalia vient de signer une convention avec le Fonds interprofessionnel d'assurance formation Nouvelle-Calédonie, afin d'accompagner les débuts de cette organisation paritaire de gestion de la formation professionnelle. La naissance du Fiaf est inscrite dans un accord interprofessionnel signé par l'ensemble des organisations représentatives au niveau du territoire ultra-marin. Opcalia s'engage à assurer le transfert de son expertise.

Développer l'emploi local

Pour « mieux répondre aux évolutions de la commande des donneurs d'ordre industriels » un « Pacte territorial pour le développement des emplois et des compétences dans le secteur de la construction navale en Loire-Atlantique » a été signé entre les acteurs économiques et les pouvoirs publics. L'objectif est « d'accompagner » les PME sous-traitantes et permettre à la main d'œuvre de « progresser en qualification ou de changer de métier » pour favoriser le retour à l'emploi.

Bretagne : mois de la formation

La Région lance une nouvelle campagne d'information sur son offre de formation. Le Finistère s'est engagé, le 1er mars, dans un « mois de la formation » : 26 organismes de formation locaux ont ouvert leurs portes au public et présenté leurs programmes, destinés en priorité aux demandeurs d'emploi et financés par la Région. La campagne ne vise pas seulement à inciter les chômeurs à se former. Il s'agit aussi d'informer les conseillers de Pôle emploi et des Missions locales.

Actualité du CPA

Concertations engagées sur l'effectivité et l'évolution des nouveaux droits inscrits dans le Compte Personnel d'Activité

L'UNSA a participé à l'élaboration d'une note du Think tank Terra Nova portant sur l'avenir du CPA dans les 5 prochaines années. Alors que ce nouveau compte, mesure phare de la loi Travail, se déploie progressivement depuis janvier, son devenir et son extension restent encore incertains. La réflexion engagée au sein de Terra Nova, en partenariat avec la CFDT, sur les évolutions et enrichissements visant à renforcer le CPA, nous a permis d'explorer divers scénarios réalisables à moyen terme. Nous avons

tenu aussi à rappeler l'intérêt de ce compte à finalité universelle pour la sécurisation des parcours professionnels de tous les actifs. Le CPA reste pour l'instant très axé sur la formation professionnelle car le CPF y occupe une place prépondérante. Mais il pourrait à terme intégrer d'autres droits et comptes, notamment un système de « banque du temps » permettant d'adapter tout au long de la vie les conditions d'emploi et le temps de travail des actifs, en fonction des projets personnels et professionnels et des différents événements de la vie auxquels chacun est confronté.

Pour l'UNSA, la question de l'accompagnement individuel auquel chaque bénéficiaire du CPA peut logiquement avoir accès, via le conseil en évolution professionnelle (CEP), s'avère dans ce contexte tout à fait primordiale. La qualité de l'accompagnement va sans doute conditionner, au plan national et dans les territoires régionaux, la réussite des réformes engagées et l'effectivité des nouveaux droits offerts aux actifs. L'accompagnement personnalisé a en effet pour première finalité d'aider chaque actif à exercer ses droits, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet professionnel. C'est une des

raisons pour lesquelles l'UNSA a souhaité s'impliquer, tant dans le Conseil d'orientation du CPA que dans les divers groupes de travail organisés à son initiative. Deux groupes se sont réunis en mars, l'un a porté sur la nature de l'accompagnement envisageable, l'autre sur le système d'information du CPA et notamment les problématiques complexes de l'articulation des systèmes d'information des différents comptes personnels intégrés en son sein (CPF, C3P, CEC).

Quel accompagnement veut-on proposer ?

Concernant les échanges au sujet des modes d'accompagnement, le débat a été introduit grâce à une note de problématique sur « l'accompagnement global » de la DGEFP, qui détaillait divers axes et options possibles. Des clivages sont vite apparus entre les partenaires sociaux, certains jugeant curieusement tout « élargissement » des modes d'accompagnement prématuré. Pour l'UNSA, dès lors que le CPA existe et qu'un droit à un accompagnement global et personnalisé est prévu dans le Code du travail, il paraît normal que chaque actif qui le souhaite puisse en bénéficier. Nous souhaitons donc explorer rapidement les diverses options offertes, en prenant en compte en priorité les publics les plus fragilisés face à l'emploi. Cet engagement en faveur des actifs peu ou pas qualifiés, des travailleurs en situation de handicap, des jeunes et seniors en difficultés est inscrit dans nos mandats depuis plusieurs années. Des solutions concrètes devront être trouvées, au cas par cas, afin de lever tous les freins périphériques à l'emploi, la formation et la mobilité. Ce qui doit primer pour l'UNSA, c'est l'efficacité : la facilité d'accès pour tous aux nouveaux droits.

Vanessa Jereb